Справка (отчет) по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательных организаций города Мегиона

 С сентября 2020 года в образовательных организациях города Мегиона внедрена и реализуется система (целевой модели) наставничества педагогических работников.

 Целевая модель наставничества реализуется на основании следующих документов:

1. Распоряжение от 25 декабря 2019 г Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися)»
2. приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
3. приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 года №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
4. приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Мегиона от 10.04.2020 №218-О «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Мегиона»;
5. приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Мегион от 07.102021 №499-О «Об исполнении мероприятий дорожной карты по реализации

направления «Молодые педагоги» в образовательных организациях городского округа город Мегион»

1. приказ департамента образования администрации города Мегион от 23.12.2022 №758-О «О регламентирующих мерах стимулирования педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион»
2. приказ департамента образования администрации города Мегион от 10.01.2023 №04-О «О реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион на 2023-2025 годы»

 Целевая модель наставничества реализуется в 7 образовательных организациях МО МАОУ «СОШ№1», МАОУ «СОШ№2», МАОУ «СОШ№3 им.И.И.Рынкового», МАОУ «СОШ№4», МАОУ №5 «Гимназия», МБОУ «СОШ№6», МАОУ «СОШ№9». Приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Мегиона от 10.04.2020 №218-О «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Мегиона» утверждена дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества.

Каждая школа определила кураторов в образовательной организации по внедрению целевой модели наставничества, создала базу наставников и наставляемых. В рамках реализации нацпроекта «Образования», регионального проекта «Современная школа», для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школ в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик», «Руководитель-учитель». Во всех образовательных учреждениях созданы методические объединения. Для координации методического сопровождения на муниципальном уровне создан Совет наставников и Совет молодых педагогов совместно с МКУ «Центр развития образования».

На сайте МКУ «Центр развития образования» создан раздел «Наставничество», где аккумулируются лучшие педагогические практики и технологии. На сайтах образовательных организаций также созданы разделы «Наставничество», где размещается информация по реализации данного направления.

В общеобразовательных учреждениях города разработаны и реализуются программы наставничества, что обусловлено наличием соответствующего критерия в муниципальном мониторинге: каждый год в каждой школе молодым и вновь прибывшим специалистам прикрепляют опытных результативных наставников, под их руководством и призваны раскрыться таланты и профмастерство подопечных. Учреждения самостоятельно определяют способ выбора наставника, цели, формы оформления менторской деятельности (портфолио, персонифицированная программа повышения квалификации, план и анализ работы наставника, др.).

Возникает необходимость во взаимодействии наставников из разных школ для наработки общего опыта наставничества в реализации новых трудовых действий.

Основными задачами наставничества являются:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

разработка и реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

 Во всех образовательных организациях города Мегиона созданы документы, регламентирующие реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации (план работы (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в образовательной организации, приказ по утверждению списочного состава наставников и наставляемых, индивидуальные планы работы наставников и наставляемых, персонализированнные программы).

 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно – воспитательной работе.

Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями, психологами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов, будущих участников направления наставничества.

С целью обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в период с сентября 2023 года по сентябрь 2024 года были организованы и проведены следующие мероприятия:

1. Консультация для молодых педагогов «Внедрение современных подходов, эффективных технологий и педагогических практик в образовательный процесс»
2. Мастер-класс "Первый шаг к Е-портфолио"
3. Акция «Дорога просвещения» (с участием лучших педагогов и наставников автономного округа) по маршруту Ханты-Мансийск - Когалым с остановками в 22 муниципальных образованиях автономного округа.
4. Школа молодого педагога. Квест-игра как одна из эффективных форм профессионального становления молодых педагогов и педагогов-наставников.
5. Фестиваль открытых занятий «На ступенях роста»:

ОУ Городской фестиваль методических идей «Успешные педагогические практики по формированию и оценке функциональной грамотности». Секция «Молодые педагоги».

ДОУ «Создание единого образовательного пространства, обеспечивающего развитие интеллектуально-творческого потенциала личности ребенка дошкольного возраста» (организация совместной деятельности с детьми).

1. Практико-ориентированные семинар: «Система работы педагога по развитию одаренности и творческого потенциала ученика (воспитанника). Активные методы обучения».
2. Круглый стол «Духовно-педагогическая культура учителя – основа учебно-воспитательного процесса».
3. Семинар-практикум с элементами тренинга «Общение в педагогической практике. Роль общения в работе педагога. Умение слушать при взаимодействии педагога с родителями» .
4. Консультация «Формирование портфолио молодого учителя (анализ карьерных перспектив молодого учителя; успешность педагогической деятельности)»

Формы наставничества в общеобразовательных организациях сформированы следующие: «учитель-учитель», «учитель-ученик», также есть направление «ученик-ученик», «студент-ученик», «руководитель-учитель»

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения РФ по внедрению целевой модели наставничества школами разработаны нормативно-­правовые акты, которые размещены на сайтах ОО:

Положение о наставничестве в образовательной организации,

Издан приказ руководителя школы о внедрении целевой модели наставничества,

Разработана карта внедрения системы наставничества в школе

Приказом назначены кураторы целевой модели наставничества,

утверждены наставнические пары.

Представленные программы наставников образовательных организаций направлены на создание адекватных условий поддержки профессионального становления учителя с учетом его актуального уровня и перспектив развития профессионализма. Следует отметить, что процесс профессионального становления педагога  рассматриваем как систему его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого учителя и школы. Это предполагает определение целей профессиональной деятельности на каждом этапе профессионального становления и соответствующих им содержания, технологий, средств профессионального совершенствования.

Программы включает три этапа:

 Адаптационный этап. Знакомство опытного педагога с начинающим учителем, когда наставник определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Основной этап. Реализация в совместной деятельности программы адаптации начинающего педагога. Коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный этап.Оценка наставником уровня профессиональной компетентности начинающего учителя, определение его готовность к выполнению своих обязанностей.

Условиями эффективности реализации программы являются:

**•**взаимная заинтересованность наставника и молодого специалиста;

**•**административный контроль за процессом наставничества;

**•**тщательно продуманное планирование и своевременное отслеживание промежуточных результатов сотрудничества.

Основными направлениями работы педагога-наставника отмечены следующие:

– адаптационная работа;

– психологическая поддержка;

– мотивация самообразования;

– организация профессиональной коммуникации.

 Адаптационная работа включает:

– знакомство со школой, представление начинающего учителя коллективу школы на педагогическом совете;

– организация шефской пары и закрепление учителя-наставника;

– разработка адаптационной программы профессионального становления начинающего учителя;

– контроль и оценка профессиональной адаптации начинающего учителя.

Мотивация самообразования предполагает включение начинающего учителя в различные формы повышения квалификации:

– педагогическое проектирование;

– решение педагогических ситуаций;

– активно-игровые методы;

– профессиональные конкурсы;

– документальный анализ;

– часы информационного обмена;

– посещение уроков и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;

– совместная с наставником работа по подготовке уроков и педагогических мероприятий;

Работа по организации профессиональной коммуникации включает в себя следующие направления:

– с наставниками – оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов;

– с коллегами по методическому объединению и в учреждении образования;

– с администрацией;

– с учениками и их родителями.

«Персонализированная программа педагога-наставника Бурановой Халиды Халиковны, педагога-организатора и Абдулиной Екатерины Равильевны, педагога-организатора (молодого специалиста) МАОУ «СОШ№1» на 2022-2025 учебный год». Отмечаю, что

основной целью при работе с педагогами в течение этого учебного года ставилось -

создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых педагогов в условиях современной школы, а также в рамках целевой модели наставничества в школе.

Основные идеи:

используя возможности организации методической работы по целевой модели наставничества создать условия для развития профессиональных качеств педагогов;

используя возможности программы по целевой модели наставничества создать условия для формирования у педагогов готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

В течение года решаются задачи:

помочь адаптироваться учителю в коллективе

определить уровень профессиональной подготовки

выявить затруднения в педагогической практике и принять меры

формировать творческую индивидуальность учителя

создать условия для развития профессиональных навыков педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями

развивать потребности у педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

С целью организации поддержки и методической помощи наставник проводит постоянную работу с педагогом.

Нужно отметить, что за каждым молодым педагогом в образовательных организациях был закреплен наставник.

Персонализированная программа педагога-наставника, Суминой Светланы Юрьевны, учителя русского языка и литературы и молодого педагога Колмакова Семена Алексеевича,

учителя музыки МАОУ «СОШ№2» на 2023-2024 учебный год.

Наставником были выбраны следующие направления работы:

планирование и организация работы по предмету;

планирование и организация методической работы;

работа со школьной документацией;

контроль за деятельностью молодого педагога;

посещение уроков опытных педагогов;

самообразование педагога;

участие в методических мероприятиях.

В образовательных организациях в основном ведется работа по форме «Учитель-учитель». Персонализированная программа наставничества «педагог - педагог» на 2023/2024 учебный год (Рыбакова Надежда Григорьевна, учитель русского языка и литературы и Чулаева Анастасия Андреевна, учитель русского языка и литературы

МАОУ «СОШ№3 им.И.И.Рынкового»

Содержание деятельности:

Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;

Планирование и анализ деятельности;

Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно - образовательной деятельности;

Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно - воспитательной работы;

Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя;

Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;

Проведение Декады успехов молодого специалиста с посещением уроков учителей – наставников в школе.

Планируемые результаты:

формирование педагогических кадров, соответствующих требованиям современной системы образования (методически и психологически грамотных, творческих и коммуникабельных);

формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразовании, постоянного повышения профессиональной компетентности;

успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;

активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Анализируя персонализированные программы работы педагогов-наставников МАОУ №5 «Гимназия», понимаешь, что деятельность школы по наставничеству способствует тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный педагог, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Диагностический подход позволит:

точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;

объективно оценить промежуточные и конечные результаты;

определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;

наметить программу роста педагогического мастерства молодого специалиста;

учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости при создании микро групп;

обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебой педагогов, с повышением их общего культурного уровня;

выявить трудности, которые они испытывали в первый год своей педагогической деятельности.

Анализируя персонализированные программы педагогов-наставников МАОУ «СОШ№9», МАОУ «СОШ№2», отмечаю, что молодые учителя стремятся к росту своей профессиональной компетенции.

Основные задачи, которые ставят перед собой наставники - это выявление уровня профессиональной компетенции, оказание практической помощи начинающим специалистам, обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики, создание условий для саморазвития молодых специалистов.

Молодые специалисты от наставников получали постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, эффективным методам организации учебной деятельности учащихся, способам активизации познавательной деятельности учащихся и по многим другим вопросам.

Учителя-наставники посещали уроки молодых специалистов с целью оказания им методической помощи. В свою очередь молодые специалисты посещали уроки своих наставников, и по возможности открытые уроки, принимали участие в их анализе.

Работа с молодыми специалистами помогает становлению их педагогического мастерства. Однако существует проблема выбора учителями форм и методов работы в соответствии с целью урока, в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, в частности проблема состоит в вовлечении их в активную учебную деятельность. Не всегда умеют молодые специалисты осуществить индивидуальный подход в работе с учетом возрастных особенностей обучающихся.

Анализируя персонализированные программы педагогов-наставников МБОУ «СОШ№6», обращаю внимание, что молодым педагогам необходимо продолжать создание электронного портфолио.

Необходимо усилить совместную деятельность молодых учителей и психолога в работе с учащимися, требующими к себе особого внимания, в том числе с особенностями психофизического развития, а также с учащимися с высокой учебной мотивацией, уделить больше внимания отработке эффективных приёмов и методов в организации учебной деятельности.

Молодым педагогам принимать более активное участие в конкурсах различного уровня.

Период адаптации молодых специалистов проходит успешно. Им оказывается помощь администрацией школы, педагогами-наставниками в вопросах ведения документации, совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

В конце учебного года будет проведено анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого педагога в коллективе, и на основании этого будут поставлены задачи на следующий учебный год.

Хочется выразить благодарность учителям - наставникам и молодым педагогам в совместной работе.

Анализ работы показывает, что занятия, проводимые в разных формах, способствуют конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогают разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, в применении научно - исследовательской деятельности на уроке и во внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования в школе.

Выводы:

Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей с использованием системы целевой модели наставничества.

Педагогам-наставникам:

способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;

мотивировать и поощрять молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию;

способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.

Молодым специалистам:

прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;

овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;

изучать передовой педагогический опыт учителей.

Предложения:

Молодым педагогам принимать активное участие в конкурсах различных уровней.

Продолжить работу школ по целевой модели наставничества на 2022-2023 учебный год в образовательных организациях.

Транслировать лучший педагогический опыт на различных мероприятиях.

Оказывать методическое сопровождение учителям, при реализации целевой модели наставничества.

По окончанию реализации данной целевой модели учителя- наставники должны поощряться руководителями школ, лучшие кейсы должны размещаться на сайте ОО.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях:

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с долгосрочными и психологически комфортными коммуникациями на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе.

3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

5. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

6. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Перспективы:

продолжить развитие кадрового потенциала с целью повышения престижа и значимости педагогической профессии в сфере образования.

продолжить проведение городских конкурсов, муниципальных этапов конкурсов профессионального мастерства, организацию участия в региональных этапах конкурсов.

Информацию подготовила:

Н.Р.Бурмасова, начальник методического отдела

МКУ «Центр развития образования»